Leon DYCZEWSKI OFMConv

PŁACA SPRAWIEDLIWA I SŁUSZNA

Katolicka nauka społeczna zdecydowanie przeciwstawia się poglądowi, że płace winny kształtować się w wyniku gry wolnej konkurencji na rynku pracy. [...] W określaniu sprawiedliwej i słusznej płacy państwo i prawo mają swoją ogromną rolę. Pełnią rolę rozjemcy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą.

Problem płacy narastał wraz z rozwojem tzw. pracy najemnej. Dzisiaj, kiedy praca najemna stała się zjawiskiem powszechnym, wyostrzył się jeszcze bardziej i skomplikował. W związku z pracą i płacą występują bowiem dwie przeciwstawne tendencje: pracodawca chce płacić jak najmniej osobie najmowanej do pracy, by mieć większe zyski; pracownik zaś chce jak najwięcej otrzymać za swoją pracę. Tendencje te stwarzają sytuację trwałego konfliktu, który jest albo ujarzmiany przepisami prawnymi, siłą lub koniecznością życiową, albo jest łagodzony działaniami polityki społecznej, umowami dwustronnymi, miłością społeczną i postawą ludzką pracodawców wobec pracowników. A mimo to konflikt nieraz wybucha w formie strajku, a nawet rewolucji.

Na jeszcze jedno zjawisko dychotomiczne związane z pracą i płacą chciałbym na samym początku zwrócić uwagę. Widoczne jest ono w motywacji utrzymywania płac na niskim poziomie przez pracodawców oraz w motywacji domagania się wyższych płac przez pracowników. Pracodawca dąży do maksymalizacji swoich zysków z pracy pracowników, by utrzymać i rozwijać istniejący już zakład pracy, ewentualnie założyć nowy, i wreszcie, by mieć więcej pieniędzy na własne potrzeby. Pracownik domaga się wyższej płacy najczęściej dlatego, aby zaspokoić swoje potrzeby podstawowe, czyli by żyć godnie, a także, by coś posiadać. Dążenie do posiadania może brać górę nad dążeniem do rozwoju. Uwzględniając to zjawisko, należy jednak podkreślić, że w przypadku pracownika owo dążenie do podwyższenia płacy wiąże się bezpośrednio z osobą. To jej potrzeby i rozwój stoją w centrum jego pragnień. Natomiast dążenie do większego zysku u pracodawcy za swój główny cel ma powiększenie stanu posiadania. Mamy tu zatem urzeczowienie ludzkich działań. Oczywiście może ono być łagodzone tym, że pracodawca dysponując większym zyskiem z pracy swoich pracowników polepsza warunki pracy, powiększa liczbę miejsc pracy i przez to daje utrzymanie nowym pracownikom, wspiera różne dzieła społeczne itp. Niemniej jednak w centrum dążeń pracodawcy do podwyższania zysku stoi rzecz, a nie osoba.

Powyższe uwagi ukazują, jak trudnym problemem jest płaca i jak wszechstronnego ujęcia wymaga. Jest ona jednym z głównych tematów społecznego nauczania Kościoła katolickiego. Najczęściej wypowiadali się na jej temat papieże, którym można dać przydomek społecznicy, a więc: Leon XIII (*Rerum novarum* - 1891 r.), Pius XI (*Quadragesimo anno* – 1931 r.), Jan XXIII (*Mater et Magistra* – 1961 r.) i Jan Paweł II (*Laborem exercens* – 1981, *Sollicitudo rei socialis* – 1987 r.). Zagadnienie płacy uważają oni za podstawowe dla kwestii społecznej oraz ustroju społecznego. Według Jana Pawła II „sprawiedliwa płaca staje się [...] konkretnym sprawdzianem sprawiedliwości całego ustroju społeczno-ekonomicznego, a w każdym razie sprawiedliwego funkcjonowania tego ustroju" (*Laborem exercens*, nr 19). Jest tak, ponieważ płaca decyduje o poziomie życia pracownika i o możliwościach jego rozwoju.

Papieże, zdając sobie sprawę z roli płacy dla życia indywidualnego i społecznego, często zabierają głos na ten temat: analizują jej istotę, znaczenie dla życia indywidualnego i społecznego oraz warunki, jakie winny być brane pod uwagę przy określaniu jej wysokości. Nie mówią o płacy minimalnej, minimum egzystencji, czy płacy gwarantowanej, co jest typowe dla rozważań czysto ekonomicznych, lecz domagają się płacy słusznej i sprawiedliwej. Niełatwe jest jednak jej określenie oraz wskazanie, kto i w jaki sposób ma ją wypłacać. By dojść do tych ustaleń, nieodzowne jest przyjęcie określonej defincji płacy.

I. DEFINICJA PŁACY

Istnieje wiele definicji płacy. Nie wdając się w dyskusję na ich temat, dla naszych analiz przyjmujemy definicję Czesława Strzeszewskiego, ponieważ odpowiada ona treściom zawartym w społecznych dokumentach Kościoła katolickiego. „Płaca – pisze Strzeszewski – jest to suma dóbr i usług lub użyteczności gospodarczych uzyskana w drodze wymiany za usługi pracy"[1]. Jest to definicja szeroka, obejmująca wszelkie rodzaje płac; nie ogranicza płacy tylko do sumy pieniędzy czy towaru uzyskiwanego w formie wynagrodzenia, lecz wlicza do niej wszelkie dobra i usługi lub użyteczności gospodarcze uzyskane w związku z pracą. Płaca jest tu widziana jako udział pracowników najemnych w dochodzie społecznym. Definicja płacy Strzeszewskiego zawiera następujące elementy[2]:

– Wiąże płacę z pracą, a jedną i drugą traktuje jako podstawę życia pracownika;

---

[1] Cz. Strzeszewski, *Ekonomiczna definicja płacy a „iustum salarium" w katolickiej nauce społecznej*, „Roczniki Nauk Społecznych KUL" 13(1985) z. 1, s. 24.

[2] Tamże, s. 24-25.

– Ujmuje płacę jako zjawisko wymiany, a tak ujęta płaca – zgodnie z katolicką etyką społeczną – podlega sprawiedliwości zamiennej, która może występować tylko tam, gdzie mamy do czynienia z faktem wymiany zachodzącej pomiędzy dwoma podmiotami: są nimi pracodawca i pracobiorca, czyli pracownik. Mamy tutaj zatem do czynienia z pracownikiem najemnym, i o takim jest mowa w dokumentach społecznych Kościoła w związku z płacą;

– Płaca, jako zjawisko powstające przy wymianie – analogicznie do ceny – jest ustalana na podstawie umowy pomiędzy stronami biorącymi udział w tej wymianie. Myśl chrześcijańska traktuje zatem płacę jako skutek umowy o pracę i jako jeden z przedmiotów tej umowy.

Katolicka nauka społeczna, wiążąc płacę z pracą i umową, nie traktuje pracy tylko jako dobra gospodarczego, jako towaru, który ma swoją cenę, czyli odpowiednią płacę. „Pracy [...] nie można w żadnym wypadku uważać za towar – pisze Jan XXIII – gdyż jest ona bezpośrednim działaniem osoby ludzkiej”[3]. Identycznie ujmuje płacę *Instrukcja o chrześcijańskiej wolności i wyzwoleniu*: „Płaca, której nie można traktować jak zwyczajny towar, winna umożliwić pracownikowi i jego rodzinie uzyskanie dostępu do poziomu życia prawdziwie ludzkiego w porządku materialnym, społecznym, kulturalnym i duchowym. To godność osoby ludzkiej stanowi kryterium oceny pracy, a nie odwrotnie”[4].

Katolicka nauka społeczna wiąże płacę przede wszystkim z osobą pracownika, a dopiero na drugim miejscu z tym, co on wyprodukował. Według Jana Pawła II „Sprawiedliwa zapłata obejmuje, oczywiście, wynagrodzenie jako podstawę, ale bierze pod uwagę w pierwszym rzędzie i przede wszystkim podmiot, to znaczy pracownika. Przyznaje mu rolę wspólnika i współpracownika w procesie produkcji i wynagradza go za to, czym on jest w tym procesie, a nie tylko za to, co wyprodukował”[5]. W określaniu wysokości płacy należy zatem przestrzegać dwóch zasad: finalnej i kauzalnej[6]:

Zasada finalna mówi, że działalność gospodarcza, w naszym przypadku wyrażająca się w pracy i płacy, musi zaspokoić potrzeby podstawowe i rozwojowe pracownika – używając terminologii Abrahama H. Maslowa. Płaca uzyskiwana przez pracę ma zatem umożliwiać zaspokajanie obydwu rodzajów potrzeb, czyli tych, które podtrzymują ludzką egzystencję, i tych, które decydują o rozwoju jednostki, czyli potrzeb duchowych lub – jak niektó-

---

[3] Jan XXIII, *Mater et Magistra*, nr 18, w: *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, red. M. Radwan, L. Dyczewski, A. Stanowski, Rzym-Lublin 1987. Cytaty z dokumentów społecznych Kościoła katolickiego są przytoczone z tego wydania.

[4] *Instrukcja o chrześcijańskiej wolności i wyzwoleniu*, nr 86. Dokument wydany przez Kongregację Nauki Wiary 22 III 1986 r.

[5] Jan Paweł II, *Liturgia słowa w San Pedro Sula*, nr 4.

[6] Por. J. Majka, *Etyka życia gospodarczego*, Wrocław 1982, s. 165n.

rzy wolą je określać – potrzeb wyższych. Pracownik ma zatem prawo do takiej płacy, która by zapewniała nie tylko utrzymanie się przy życiu, ale także wszechstronne doskonalenie się i rozwój osobowości. Jan XXIII i Jan Paweł II zaznaczają, że płaca winna być na tyle wysoka, aby wystarczała na rozwój duchowy, czyli kulturalny, społeczny, religijny. Przemawia za tym zresztą nie tylko dobro pracownika, lecz także dobro jego rodziny i społeczeństwa, gdyż odpowiednio wyższy poziom całościowo rozumianego rozwoju jednostek decyduje o wyższej jakości życia rodzinnego i ogólnospołecznego. Temu celowi winno służyć życie gospodarcze. Podkreśla to Jan XXIII w *Mater et Magistra*: „Pomyślność gospodarczą jakiegoś narodu należy mierzyć nie tylko sumą posiadanych przezeń dóbr czy zasobów, ile raczej tym, czy podział tych dóbr dokonuje się zgodnie z zasadami sprawiedliwości, a więc w taki sposób, by wszyscy mieszkańcy tego kraju mogli się rozwijać i doskonalić. Temu bowiem celowi podporządkowana jest z samej natury cała gospodarka narodowa" (MM, nr 73).

Zasada kauzalna mówi, że musi istnieć związek między płacą a wydajnością pracownika. Płaca jest bowiem swoistego rodzaju prawem pracownika do owoców jego pracy. Jest to ekwiwalent jego uzdolnień i umiejętności, wysiłku, poświęconego czasu. Płaca jest też swoistego rodzaju zachętą do dalszej pracy. Powiązania płacy z wydajnością pracy są tak oczywiste, że na ich podstawie funkcjonuje powszechnie znane powiedzenie „jaka praca, taka płaca". Większość ekonomistów wysokość płacy uzależnia właśnie tylko i wyłącznie od wydajności pracy. Niektórzy socjaliści, widząc ściśle powiązania płacy z pracą oraz biorąc w obronę pracownika przed wyzyskiem pracodawcy, uważali, że cały owoc pracy należy do pracownika.

II. WARUNKI PŁACY SPRAWIEDLIWEJ I SŁUSZNEJ

1. WYDAJNOŚĆ PRACY A POTRZEBY PRACOWNIKA

Katolicka nauka społeczna postuluje, aby w polityce płac uwzględniać obydwie wyżej omówione zasady, tzn. aby przy określaniu wysokości płacy brać pod uwagę potrzeby pracownika i wydajność jego pracy. Wówczas płaca będzie sprawiedliwa, bo odpowiadająca wydajności pracy, oraz słuszna, bo odpowiadająca potrzebom pracownika.

Przy określaniu słusznej i sprawiedliwej płacy muszą być uwzględnione jeszcze inne warunki wypływające z faktu, że płaca jest umową pomiędzy dwoma podmiotami: pracodawcą i pracownikiem. Umowę tę katolicka nauka społeczna obwarowuje określonymi zasadami, które muszą być przestrzegane przy jej zawieraniu. Bez ich uwzględnienia pracodawcy będą dążyli do zawierania umowy o jak najniższą płacę, a pracownicy o jak najwyższą. Płacy nie

można jednak traktować tylko jako umowy bezwarunkowej i na podstawie tylko samej umowy określać jej wysokość, ponieważ umowa może być z różnych powodów wymuszona, może być efektem konieczności życiowej pracownika. Ma to miejsce między innymi wówczas, kiedy bezrobotny, nie mogąc znaleźć pracy, podejmie każdą pracę, jaka mu zostanie zaoferowana, a wysokość płacy dyktuje pracodawca. W sytuacji koniecznościowej może znaleźć się także pracodawca i wtedy wysokość płacy dyktują związki zawodowe lub pracownik. Zdaniem Leona XIII wyrażonym w *Rerum novarum* o wysokości płacy orzeka „prawo sprawiedliwości naturalnej, ważniejsze i dawniejsze od wolnej woli układających się stron" (RN, nr 34). Także Jan XXIII uważa, że umowa o płacę nie może opierać się tylko na dobrowolności stron, lecz na zasadach sprawiedliwości i słuszności (por. MM, nr 18).

Powstaje zatem pytanie: jakie jeszcze warunki muszą być spełnione, aby płacę można było uznać za słuszną i sprawiedliwą? Określenie słusznej i sprawiedliwej płacy Pius XI uważał za zadanie niezmiernie trudne, wymagające rozeznania z wielu punktów widzenia. Już Leon XIII pisał: „wiele trzeba wziąć pod uwagę względów, żeby ustalić słuszną płacę" (RN, nr 17). Najpełniejszy zestaw zasad dla jej określenia sformułował Pius XI w *Quadragesimo anno*, a dopełnili go Jan XXIII i Jan Paweł II. Przy określaniu słusznej i sprawiedliwej płacy, prócz wyżej wymienionej zasady finalnej i kauzalnej, należy brać pod uwagę jeszcze inne okoliczności.

2. POTRZEBY RODZINY

Papieże widzą pracownika nie tylko jako jednostkę żyjącą samotnie, lecz jako osobę żyjącą i rozwijającą się w podstawowej społeczności, jaką jest rodzina. Akcentują, że każdy ma prawo do założenia rodziny (w podjęciu tej decyzji jest wolny) i płaca, jaką pracownik otrzymuje za swoją pracę, winna zapewnić utrzymanie założonej przez niego rodziny. Płaca słuszna – zdaniem papieży – prócz charakteru egzystencjalnego (ma starczyć na utrzymanie pracownika), rozwojowego (ma umożliwić rozwój pracownika), ma także charakter rodzinny (ma starczyć na utrzymanie rodziny, do której każdy ma prawo). „Ze wszystkich sił – podkreśla Pius XI – należy dążyć do tego, by ojcowie rodzin taką otrzymywali płacę, która by odpowiednio zaspokoiła przeciętne potrzeby życia rodzinnego. A jeśli taka płaca nie jest jeszcze teraz wszędzie możliwa, sprawiedliwość społeczna wymaga bezzwłocznego przystąpienia do reform, które by każdemu dorosłemu pracownikowi zapewniły płacę odpowiadającą powyższemu warunkowi. Z zasłużonym uznaniem trzeba tu podnieść mądre i pożyteczne wielce wysiłki i instytucje, które mają na celu przystosowanie wysokości płac do potrzeb rodziny, a to w ten sposób, by w miarę wzrostu tych potrzeb podnosiła się także płaca, a nawet by mogła wystarczyć na nadzwyczajną, jeśli zajdzie, potrzebę" (QA, nr 71).

Leon XIII akcentuje, że płaca powinna być na tyle wysoka, by pozwalała pracownikowi na oszczędzanie i dojście do własności. Zdaniem Leona XIII jest to najlepsza droga promocji społecznej proletariatu. Prowadzi ona ostatecznie do społeczeństwa zasobnego, w którym proletariat, jako klasa ludzi nieposiadających i uzależnionych od „możnych", przestaje istnieć. Jest to zatem droga ku wyzwoleniu człowieka. Z kolei Pius XI akcentuje, że płaca powinna być na tyle wysoka, aby wystarczała pracownikowi na utrzymanie rodziny i dawała żonie-matce możliwość pozostania w domu. Przez realizację tego postulatu Papież chciał przezwyciężyć przymus pracy zawodowej kobiet-matek, co było – i dotychczas jest – typowe dla niższych warstw społecznych. Pius XI pragnął, aby kobiety uwolnione od tego przymusu mogły swobodnie zająć się wychowaniem dzieci i tworzeniem pozytywnej atmosfery dla rozwoju wszystkich członków rodziny.

3. MOŻLIWOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

Przy określaniu wysokości płacy trzeba uwzględniać także – zdaniem Piusa XI – „stan przedsiębiorstwa i prawa jego właściciela. Niesłusznym byłoby żądanie tak nadmiernych płac, żeby ich przedsiębiorstwo nie mogło dać bez popadnięcia w ruinę i – co za tym idzie – bez klęski dla samych robotników. Nie zachodzi jednak słuszna przyczyna zmniejszania płacy robotniczej, gdy przedsiębiorstwo mniejsze daje zyski z powodu lenistwa, braku inicjatywy lub swego technicznego i gospodarczego zacofania. Jeśli jednak przedsiębiorstwo nie ma tyle dochodów, ile potrzeba na wypłacanie słusznej płacy, a to dlatego, że się ugina pod naciskiem niesprawiedliwych ciężarów lub dlatego, że swoje wyroby sprzedawać musi poniżej sprawiedliwej ceny, wówczas sprawcy tych trudności przedsiębiorstwa winni są zbrodni o pomstę do nieba wołającej; sprawiedliwej bowiem płacy pozbawiają robotników, którzy skutkiem tego muszą przyjmować płacę nie odpowiadającą normom sprawiedliwości" (QA, nr 72). Nierozważne, nawet niewielkie podwyższanie płac może zniszczyć miejsca pracy. A więc sami robotnicy mogą działać na swoją niekorzyść.

4. WZGLĄD NA DOBRO SPOŁECZNE W RAMACH WŁASNEGO SPOŁECZEŃSTWA

Wysokość płac winna być dostosowana do ogólnych możliwości, czyli zasobności społeczeństwa. W społeczeństwie o względnej zasobności, a tym bardziej w społeczeństwie ubogim, płace nie mogą być tak wysokie, jak w społeczeństwie rozwiniętym gospodarczo. Nie można też dopuścić do zbytniej rozpiętości płac pomiędzy poszczególnymi resortami gospodarki, regionami, pracownikami wykwalifikowanymi i niewykwalifikowanymi, kobietami i mężczyznami, ludnością rodzimą i obcokrajowcami. Jan XXIII nadmierną

rozpiętość płac uważa za przejaw niesprawiedliwości społecznej, szczególnie zaś wówczas, kiedy za pracę wymagającą niewielkiego wysiłku wynagrodzenie jest nieproporcjonalnie wysokie, a za pracę wymagającą wielkiego trudu, mozołu – nieproporcjonalnie niskie. Wysokość płac nie może być wynikiem gry wolnej konkurencji ani samowolnej decyzji gospodarczo silniejszych. „Chodzi o to, aby ze wzrostu majątku społecznego w państwie korzystały w równym stopniu wszystkie bez wyjątku warstwy obywateli. W związku z tym należy troszczyć się wszelkimi siłami i zabiegać o to, by wynikające z różnic majątkowych różnice klasowe nie tylko się nie powiększały, ale w miarę możności, ulegały zmniejszeniu" (MM, nr 72).

Zbytnia rozpiętość płac wywołuje niezadowolenie pokrzywdzonych, prowadzi do ostrych konfliktów, staje się przedmiotem gry politycznej, a ostatecznie zagraża pokojowi społecznemu. Pius XI w zbyt niskich, a także w zbyt wysokich płacach, jak również w występowaniu daleko idących dysproporcji pomiędzy nimi widzi przyczynę bezrobocia, które ocenia jako „klęskę powszechną". Bezrobocie bowiem „spycha robotników na dno nędzy i naraża ich na moralne niebezpieczeństwa, niszczy dobrobyt całych państw [...] zagraża ustrojowi publicznemu, pokojowi i bezpieczeństwu w całym świecie" (QA, nr 74). Dlatego Pius XI uważa, że „sprawiedliwość społeczna żąda takiego – w największej możliwie zgodzie – uregulowania płac, by jak najwięcej ludzi mogło znaleźć sposobność do pracy i przez nią zdobyć środki do życia na odpowiedniej stopie" (QA, nr 74).

5. WZGLĄD NA DOBRO SPOŁECZNE MIĘDZYNARODOWE

Płace przestają być problemem tylko danego państwa. Daleko idące dysproporcje płac pomiędzy państwami stają się przyczyną nadmiernej migracji ludności z państw o niskich zarobkach do państw o zarobkach wysokich. Z kolei inwestorzy państw bogatych swoje przedsiębiorstwa chętnie lokują w tych krajach, w których praca jest nisko wynagradzana, a tym samym zmniejszają liczbę miejsc pracy we własnym kraju, a przynajmniej jej nie powiększają. Zagraża to pokojowi społecznemu już nie w jednym państwie, lecz w skali międzynarodowej. Jan XXIII zbierając warunki, które winne być wzięte pod uwagę przy ustalaniu płacy, a więc „rzeczywistą wydajność pracy poszczególnych pracowników [...] sytuację gospodarczą zatrudniających ich przedsiębiorstw [...] racje dobra danego kraju, zwłaszcza odnośnie do postulatu pełnego zatrudnienia", dodaje jeszcze „wymagania dobra wspólnego wszystkich narodów, czyli wspólnoty państw o różnym charakterze i wielkości" (MM, nr 71).

Katolicka nauka społeczna określanie warunków sprawiedliwej i słusznej płacy ściśle wiąże z uprawnieniami i obowiązkami pracownika oraz pracodawcy. Podstawowe uprawnienia pracownika w związku z płacą są następujące: prawo do życia i rozwoju, do posiadania rodziny, do pracy i jej owoców.

Wszystkie trzy uprawnienia bardziej dzisiaj niż dawniej wiążą się z płacą, ponieważ w społeczeństwie nowoczesnym ogromna większość ludzi pracuje najemnie. Płaca uzyskiwana za pracę jest więc dzisiaj powszechną podstawą egzystencji i rozwoju ludzi. Kiedy jest zbyt niska lub kiedy jej w ogóle nie ma (co ma miejsce w przypadku bezrobocia), sytuacja ta przyczynia się do degradacji milionów ludzi. Nowoczesne społeczeństwo, doprowadzając do upowszechnienia pracy najemnej, winno zatem zagwarantować każdemu dorosłemu obywatelowi możliwość znalezienia pracy i odpowiednio wysoką płacę. Podkreśla to *Instrukcja o chrześcijańskiej wolności i wyzwoleniu*: „każdy człowiek ma prawo do pracy, które musi być uznawane w praktyce przez skuteczne zabiegi prowadzące do rozwiązania dramatycznego problemu bezrobocia. Fakt, że spycha ono na margines znaczne grupy ludności, a zwłaszcza młodzież, nie może być tolerowany. Dlatego tworzenie miejsc pracy jest naczelnym zadaniem społecznym, ciążącym zrówno na jednostkach i na inicjatywie prywatnej, jak i na państwie" (nr 85).

Obowiązki pracownika związane z płacą są następujące: gotowość i wierność wypełniania zobowiązań wynikających z umowy o pracę (por. RN, nr 16); respektowanie dobra wspólnego i pomnażanie go, przejawiające się między innymi w tym, że pracownik nie domaga się zbyt wygórowanej płacy.

Jeżeli chodzi o pracodawców, to katolicka nauka społeczna w związku z płacą podkreśla następujące ich prawa: prawo do ochrony własności przedsiębiorstwa (por. RN, nr 4-9, 12, 19), prawo do ochrony przed nadmiernymi podatkami oraz przed nadmiernie wygórowanymi płacami, czego mogą się domagać związki zawodowe (por. RN, nr 35). Natomiast do podstawowych obowiązków pracodawców katolicka nauka społeczna zalicza przede wszystkim: szanowanie godności pracowników, niewyzyskiwanie ich, nieobarczanie pracą ponad miarę ich sił, nietraktowanie ich jak „niewolników", uwzględnianie ich dobra duchowego, potrzeb religijnych, wypłacanie słusznej płacy, wspieranie w potrzebie (por. RN, nr 16, 17, 19).

III. POLITYKA PŁAC

Katolicka nauka społeczna zdecydowanie przeciwstawia się poglądowi, że płace winny kształtować się w wyniku wolnej konkurencji na rynku pracy. Po pierwsze, w grze wolnorynkowej praca ludzka jest traktowana jako towar – ostatecznie sam człowiek jest tak traktowany; po drugie, pracownicy są słabszą stroną niż pracodawcy i w sposób trwały, czyli strukturalny, są narażeni na pokrzywdzenie społeczne. Dlatego też słuszna płaca i prawo do pracy winny być zorganizowane i respektowane – stwierdza Jan Paweł II w *Laborem exercens*. W określaniu sprawiedliwej i słusznej płacy państwo i prawo mają swoją ogromną rolę. Pełnią rolę rozjemcy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą.

Określanie warunków, wysokości oraz form wypłacania sprawiedliwej i słusznej płacy jest podstawowym zadaniem polityki społecznej państwa. Zadanie to wypływa z przytoczonego na początku rozumienia płacy, według którego jest ona swoistą formą udziału pracowników najemnych w dochodzie społecznym, a jego dystrybucja należy właśnie do podstawowych zadań polityki społecznej państwa. Szczególnie ta część płacy pracownika, która wykracza poza jego wydajność, a zatem nie należy mu się ze sprawiedliwości wymiennej, lecz ze słuszności racji jego osobistych i rodzinnych potrzeb, winna być określana przez politykę społeczną. Jej wysokość określana jest na podstawie potrzeb pracownika i możliwości społeczeństwa. Najczęściej wypłaca się ją poprzez różne instytucje ubezpieczeń społecznych, które są tworzone, zatwierdzane i kontrolowane przez państwo, są jego elementami składowymi. Natomiast ta część płacy, która opiera się na zasadzie sprawiedliwości wymiennej, wypłacana jest przez pracodawcę, a jej wysokość określana jest wydajnością pracownika i możliwościami zakładu pracy.

W takim ujęciu płaca zawiera w sobie elementy ekonomiczne i humanistyczne, łączy jednostkę ze społeczeństwem, stosuje się do niej podstawowe zasady życia społecznego: zasadę sprawiedliwości i pomocniczości oraz zasadę dobra jednostkowego i społecznego.